



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**LEIVA ASENCIOS ROSSY**

**ASESOR:**

**Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO**

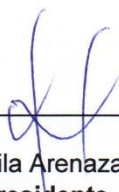
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

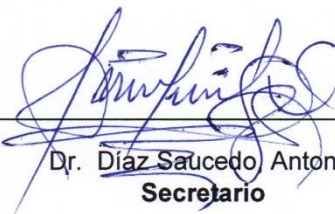
**LIMA-PERÚ**

**2017**

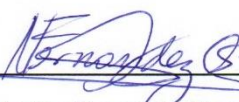
## Página del jurado



Dr. Dávila Arenaza, Víctor  
**Presidente**



Dr. Díaz Saucedo, Antonio  
**Secretario**



Dr. Fernández Saucedo, Narciso  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Juan y Nemecia por su  
apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor Dr. Narciso Fernández  
Saucedo quien contribuyó en la  
ejecución de este trabajo de  
investigación.

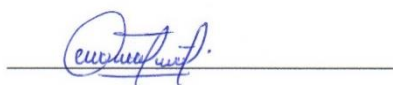
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rossy Leiva Asencios con DNI N° 73463836, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Diciembre 2017



Rossy Leiva Asencios

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Rosy Leiva Asencios

**Autora**

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación del problema	12
1.5 justificación del estudio	13
1.6 Objetivos	13
1.7 Hipótesis	14
II. MÉTODO	15
2.1. Enfoque: Cuantitativo	15
2.2 Nivel de investigación	15
2.3 Tipo de investigación	15
2.4 Diseño metodológico	15
2.5 Variables y Operacionalización	15
2.6 Población y muestra	17
2.7 Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.8 Métodos de análisis de datos	19
2.9. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS	36
VIII. ANEXOS	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables	16
<b>Tabla 2:</b> Validación de expertos	18
<b>Tabla 3:</b> Procesamiento de los casos	19
<b>Tabla 4:</b> Estadísticos de fiabilidad	19
<b>Tabla 5:</b> Coeficientes de Alfa de Cronbach	19
<b>Tabla 6:</b> Variable 1 Motivación (agrupada)	21
<b>Tabla 7:</b> Dimensión fisiológica (agrupada)	21
<b>Tabla 8:</b> Dimensión estima (agrupada)	22
<b>Tabla 9:</b> Dimensión autorrealización (agrupada)	22
<b>Tabla 10:</b> Variable 2 Desempeño laboral (agrupada)	23
<b>Tabla 11:</b> Dimensión ambiente de trabajo (agrupada)	23
<b>Tabla 12:</b> Dimensión establecimiento de objetivos (agrupada)	24
<b>Tabla 13:</b> Dimensión participación del trabajador (agrupada)	25
<b>Tabla 14:</b> Prueba de Kolmogorov - Smirnov	25
<b>Tabla 15:</b> Correlaciones Variable 1 y 2	26
<b>Tabla 16:</b> Grado de correlación	27
<b>Tabla 17:</b> Correlaciones Dimensión 1 y 4	27
<b>Tabla 18:</b> Correlaciones Dimensión 2 y 5	28
<b>Tabla 19:</b> Correlaciones Dimensión 3 y 6	29



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura1:</b> Gráfico de barra de la Variable Motivación	21
<b>Figura 2:</b> Diagrama porcentual de la Variable Motivación	21
<b>Figura 3:</b> Gráfico de barra de la Dimensión fisiológica	21
<b>Figura 4:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión fisiológica	21
<b>Figura 5:</b> Gráfico de barra de la Dimensión estima	22
<b>Figura 6:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión estima	22
<b>Figura 7:</b> Gráfico de barra de la Dimensión autorrealización	22
<b>Figura 8:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión autorrealización	22
<b>Figura 9:</b> Gráfico de barra de la Variable Desempeño Laboral	23
<b>Figura 10:</b> Diagrama porcentual de la Variable Desempeño Laboral	23
<b>Figura 11:</b> Gráfico de barra de la Dimensión ambiente de trabajo	24
<b>Figura 12:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión ambiente de trabajo	24
<b>Figura 13:</b> Gráfico de barra de la Dimensión establecimiento de objetivos	24
<b>Figura14:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión establecimiento de objetivos	24
<b>Figura 15:</b> Gráfico de barra de la Dimensión participación del trabajador	25
<b>Figura 16:</b> Diagrama porcentual de la Dimensión participación del trabajador	25

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, año 2017. La población estuvo conformada por 68 trabajadores, realizando una fórmula adecuada la cual determinó una muestra de 58 colaboradores. El nivel utilizado fue descriptivo- correlacional, el tipo de investigación fue aplicada y el diseño metodológico no experimental de corte transversal. Los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario de 20 preguntas de tipo Likert, los resultados fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Así mismo la prueba de hipótesis que se aplicó para esta investigación es el coeficiente de correlación Spearman teniendo como resultado de que existe relación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la empresa JDD sac, Santa Anita, 2017.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, trabajadores

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship between motivation and work performance of the company JDD sac, in the district of Santa Anita, 2017. The population was made up of 68 workers, making an adequate formula which determined a sample of 58 collaborators. The level used was descriptive- correlational, the type of research was applied and the non-experimental methodological cross-sectional design. The data were collected using the survey technique and a questionnaire of 20 Likert-type questions was used as a data collection instrument. The results were processed using the statistical program SPSS version 24. Likewise, the hypothesis test was applied to this research is the Spearman correlation coefficient, as a result of which there is a considerable positive relationship between the motivation and the work performance of the personnel of the company JDD sac, Santa Anita, 2017.

**Keywords:** Motivation, job performance, workers

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el trabajo de investigación el punto primordial es la motivación para el progreso del desempeño laboral de los trabajadores ya sea por medio de incentivos, ambiente de trabajo y diversas actividades que se realicen dentro de la empresa. Mientras se dé una adecuada motivación mayor será el desempeño que muestren los colaboradores dentro de la compañía.

En la empresa, los trabajadores necesitan estar motivados de todos los ámbitos posibles, adecuándose a tener una noción adecuada de teorías de necesidades de Maslow, teoría de McClelland porque se enfocan en puntos importantes para que puedan relacionar sus necesidades básicas y profesionales que pretenden cumplir en la empresa, es importante que se les motive, incentive se les brinde capacitaciones, confianza mutua porque mientras más se brinde lo mencionado al igual que otros aspectos claves mejores resultados se obtendrán en cuanto al desempeño laboral del personal de la empresa transportes y servicios JDD sac.

El desempeño laboral del personal es la base para desplegar la seguridad y el avance de la empresa, en algunas compañías los trabajadores poseen baja motivación laboral y con el desempeño de las funciones, es así que demuestran conflictos tanto propios como laborales y esto genera malestar para ambas partes como para el colaborador y la organización, la secuela de esto sería que el trabajador pierda su ocupación y crearse una mala correlación con el encargado directo como con los demás compañeros.

Para que una organización consiga el éxito al máximo los encargados se deben preocupar en brindar en todo momento una conveniente motivación para tener como resultado el desempeño eficaz de los trabajadores.

## **1.1. Realidad Problemática**

En el enfoque internacional, la motivación en las empresas es factor primario porque va depender de una necesidad como los incentivos para poder satisfacer sus necesidades y lograr así ver el resultado en cuanto al desempeño laboral.

En la actualidad los constantes inconvenientes en las empresas se dan por la falta de rastreo de las diferentes actividades que realizan los trabajadores o de diversos procesos que debe añadirse a la organización, por esta razón es que las empresas tienen un declive o incluso son cerradas porque no se llega a una adecuada gestión para poder desarrollarse.

Según Uría (2011), el desempeño laboral se ve perturbado en su mayoría por la aplicación del liderazgo autocrático, porque paraliza una contribución de acontecimientos y limita un valor adicional de labor diaria, concurre desmotivación con el colaborador por ausencia de reconocimiento.

Nivel nacional, uno de los grandes problemas suscitados en el Perú es la falta de motivación donde los trabajadores no realizan su desempeño adecuado en función a sus tareas cotidianas, generando así un ambiente conflictivo en el trabajo no sólo para el personal sino también para la compañía.

Según Gubbins (2011), hay estudios que revelan que las compañías con sobresaliente desempeño laboral son provechosas, innovadoras y más rentables. Los individuos motivados con su función, están orientadas a dar el 100% del esfuerzo o más contribuyendo positivamente a la organización.

Estos puntos intervienen sin duda en deducciones conseguidas por compañías peruanas, la inquietud que demuestran las empresas por la comodidad de los colaboradores aumenta más, porque conservar motivados a su personal trae insuperables mejorías en cuanto al desempeño que ellos manifiesten.

A nivel local, se ha percatado que hoy en día en la empresa JDD, se enfoca en la falta de motivación por parte de los trabajadores, ocasionando innumerables problemas para la organización como la inestabilidad en relación al desempeño cotidiano.

También surge la dificultad que tienen algunos trabajadores que al estar desmotivados atienden a los clientes de una manera poca productiva, generando malestar y un número de quejas en la administración de la empresa.

No se cuenta con apropiados programas de capacitación para el personal con orientación al cliente. También se da la falta de supervisión del departamento de recursos humanos donde sólo se asigna a un trabajador en realizar los procesos de selección del personal. En conjunto estos inconvenientes conllevan a un inadecuado desenvolvimiento en cuanto al desempeño en la organización.

Este es el problema que en la actualidad la empresa Transportes y Servicios JDD S.A.C atraviesa, a pesar de sus cuatro años en el mercado en el que se desarrolla, aún no ha logrado establecer adecuados modelos de motivación y desempeño laboral en el que sus trabajadores se sientan con la capacidad de desarrollar y enfocar a la empresa a obtener mejores resultados.

Por esta razón llegamos a la conclusión que es importante realizar esta investigación debido a que se indagará variables resaltantes de como la motivación tiene relación con el desempeño laboral del personal de la empresa JDD SAC, en el distrito de Santa Anita, 2017.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1 En el contexto internacional**

Enríquez (2014), en su proyecto de *“Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”*, para adquirir la Maestría en Administración de la Universidad de Montemorelos- México, destaca los siguientes objetivos: 1) Establecer el grado de Motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la visión en México; 2) Establecer si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la visión en México. Se aplicó la metodología descriptiva porque se consiguió calcular las variables motivación y desempeño de los empleados del Instituto de la visión en México. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Que el nivel de motivación laboral posee autoridad positiva considerable especificando un grado bajo en el desempeño laboral de los empleados; 2) Se confirma que entre grande

sea el grado de motivación, mayor o superior será el desempeño de los colaboradores.

Olvera (2013), en la indagación de grado desarrolló *“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”*, para obtener su título de Psicología Industrial, en la Universidad Guayaquil - Ecuador, donde su finalidad es implantar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos, donde se aplicó el tipo de investigación transversal correlacional-causal, donde explica la correlación entre dos o más clases, conceptos o variables en un explícito tiempo, ya sea en procesos correlacionales, o en situación de la relación causa-efecto. Donde se llegó al siguiente desenlace que hay influencia positiva media entre los componentes motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani, porque el sueldo y el reconocimiento son factores claves para los trabajadores.

Sum (2015), en su proyecto de tesis de grado *“Motivación y desempeño Laboral”*, para alcanzar el título en Psicología industrial/organizacional de la Universidad Rafael Landívar - Guatemala, donde el principal objetivo es establecer que la motivación tenga influencia con el desempeño laboral del grupo funcionario en la compañía de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en donde desarrolló el tipo de investigación descriptiva para reconocer metódicamente e indagar la dirección humana propia y general en contextos originales; llegando a la conclusión que la motivación interviene en gran término en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

### **1.2.2 En el contexto nacional**

Kikukawa, M. (2011) en su tesis de licenciatura titulado: *“Influencia de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes y turismo Renzo S.R.L. Huaraz – Ancash - Perú año 2011”*, en la Universidad Cesar Vallejo, la indagadora implantó como objetivo general determinar que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes y turismo Renzo S.R.L.; para diagnosticar la influencia de la motivación en los trabajadores de dicha empresa, y asimismo se pueda

plantear alternativas de solución y así poder obtener un desempeño laboral eficiente. Por lo cual, luego de estudiar a fondo la exploración, obtuvo la conclusión de que la motivación posee una correlación positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores, ya que puede afirmar que el 96% de los encuestados está de acuerdo con que la motivación logra resultados positivos en su labor, Al mismo tiempo el 92% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la ejecución de estrategias de motivación para obtener mejores niveles de desempeño.

Pérez y Verastegui (2012), en su tesis *“Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur – caso avícola vera e.i.r.l. – 2012”*, con la finalidad de obtener el título licenciados de Administración, de la UA, tiene como objetivo general Propuesta motivacional en corregir el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur. Su metodología fue descriptivo- propositiva, ya que se obtiene una perspectiva universal del problema a indagar vinculándola con las variables; propositiva porque ha realizado una propuesta motivacional dedicada a los empleados de una Mype de lima sur. Su diseño se aplicó el no experimental transversal, porque busca recoger antecedentes en un solo momento, la finalidad se basa en explicar las variables, y estudiar su acontecimiento. Llegando a la siguiente conclusión: Se verificó un 95% de confiabilidad para proyectar la propuesta motivacional en función de las necesidades, que mejoren el desempeño con los trabajadores de la Mype lima sur; además consiguió especificar un horizonte de desempeño laboral y motivación en los trabajadores con un nivel de correlación positiva perfecta.

Reynaga (2015), en su tema *“Motivación y Desempeño Laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”*, en su investigación a adquirir su certificación de Licenciado en Administración de empresas , de la Universidad Nacional José maría Arguedas, tiene el objetivo principal establecer una relación con las variables motivación y el desempeño laboral del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, desarrollando un prototipo con indagación aplicada, en donde averigua el estudio o manejo del entendimiento solicitado. Reynaga llega a concluir de que se puede confirmar una nivelación de confianza del 95% porque hay vínculo relevante con las variables motivación y

desempeño laboral del personal. Asimismo la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 La Motivación**

La motivación es precisada a modo en que la persona se desenvuelve en sus actividades diarias para cumplir objetivos establecidos dentro de la empresa, a fin de estabilizarse para satisfacer sus necesidades tanto personales como en conjunto.

Cuesta (2015), manifestó: “Es una capacidad de la persona con propósitos que intervienen en la situación del comportamiento en base a sus expectativas por satisfacer. No es un estado si no una evolución” (p.396).

Asimismo Chiavenato (2009), menciona que: “la motivación es un desarrollo que se basa en tres puntos específicos del curso, la intensidad y la perseverancia del trabajo de un individuo llegando a conseguir su objetivo (p.236).

#### **Teoría de McClelland**

Las tres necesidades son fundamentales para determinar la ejecución de la compañía porque se desarrollará de la mano de los trabajadores para que puedan seguir desempeñándose adecuadamente y así enfocarse en obtener buenos resultados dentro de la empresa.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), indicaron que:

David C. McClelland cooperó en el entendimiento de la motivación al reconocer tres tipos de necesidades fundamentales, las cuales son necesidades de poder, afiliación y logro. [...]. Son esenciales en una determinada empresa porque consistirá en investigar dichos puntos y así pueda marchar correctamente una organización (p.400).

#### **Teoría de los dos Factores de Herzberg**

Esta teoría se basa en dos factores excepcionales, con direcciones casi parecidas pero no relacionadas en un respectivo trabajo, a fin de que el trabajador pueda desempeñar sus responsabilidades en base al esfuerzo que realice día a día.



Chiavenato (2014), manifestó lo siguiente:

Los factores se manifestaron para desarrollar la conducta de sujetos en posición de su labor. Según él dos factores dirigen la dirección de los individuos: 1. Factores higiénicos o factores extrínsecos: se localizan en el entorno de los individuos y se enfocan en los requisitos para desenvolverse en su ocupación. 2. Factores motivacionales o factores intrínsecos: éstos se enlazan en base a la capacidad del puesto y con la índole de labores que el individuo desempeña (p.242).

### **Teoría de “X” e “Y” de McGregor**

Chiavenato (2014), explicó que:

McGregor iguala los estilos de maneras contrarias e incompatibles para poder dirigir: uno está basado en la teoría tradicional, mecanicista y pragmática (que llamó teoría X), y el segundo estilo se enfoca en las concepciones modernas de la conducta humana (que denominó teoría Y) (p.247).

### **Teoría de las Expectativas**

Ibáñez (2011), planteó lo siguiente:

La teoría formulada por Víctor Vroom, en los años sesenta, es una de las más representativas y aprobadas sobre la motivación. Se enfoca en la importancia otorgada a la deducción de sus desafíos, multiplicado por la certeza que tengan que dichos esfuerzos auxiliarán a la consecución de un fin; esto porque las personas ejecutan medidas en base a lo esperado como premio por la voluntad ejecutada (p.252).

### **Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), manifestaron que: La teoría más relativa es la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, donde proyectó que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- *Necesidades fisiológicas:* Se enfoca de las necesidades básicas en mantener la vida humana, como alimento, agua, abrigo, salud y sueño,

según Maslow, hasta que satisfagan estas necesidades al grado necesario para mantener la vida.

- *Necesidad de seguridad:* Las personas pretenden habitar libres de peligros físicos y del temor de perder su trabajo, las propiedades, los alimentos o el abrigo.
- *Necesidad de afiliación o aceptación:* Ya que los individuos son entes sociales, necesitan de un sentido de pertinencia, es decir de ser aprobados por otros.
- *Necesidad de estima:* una vez que los individuos comienzan a compensar su necesidad de pertinencia, tienden a pretender ser tenidas en alta estima. Este tipo de necesidad genera satisfacciones como el poder, el prestigio, reconocimiento, el estatus y la autoconfianza.
- *Necesidad de autorrealización:* Esta es la máxima necesidad, es el deseo de enfocarse en lo que uno es capaz de desarrollar, incluyen el crecimiento personal, el desarrollo del potencial, el respeto y la autorrealización (p.391).

### **Alimento**

Salas, García y Sánchez (2005), “El alimento igualmente de proporcionar los sustentos apropiados para satisfacer las necesidades, se ha demostrado que es idóneo para intervenir de forma productiva en una o varias funciones principales del organismo” (p.474).

### **Agua**

Salas, García y Sánchez (2005), “El Agua al igual que el alimento son necesidades fundamentales para poder estar acorde al realizar las actividades diariamente” (p.474).

### **Salud**

Montoya, Pizá y Alzaga (2009), “Está encaminada al objetivo, tanto propio como agrupado, del individuo y de probar un buen estado sanitado en una organización” (p.22).

### **Reconocimiento**

Palomo (2010), “Un reconocimiento es un hecho o distinción que expresa una felicitación o una compensación en base a los méritos realizados” (p.54).

## **Estatus**

Palomo (2010), "Se refiere a la situación que ocupa o que ocupará un individuo dentro de un conjunto, compañía o de una sociedad" (p.54).

## **Autoconfianza**

Palomo (2010), "Es la certeza de lo que uno mismo es capaz de ejecutar con éxito una determinada labor, seleccionando la mejor alternativa ante el problema" (p.54).

## **Crecimiento personal**

Palomo (2010), "Es la actualización de capacidades humanas que la persona puede realizar más allá de su desarrollo natural, incrementando las destrezas de pensar, sentir y actuar de manera plena en una determinada organización" (p.157).

## **Desarrollo del potencial**

Palomo (2010), "Lo poseen todos los individuos para generar y desempeñar diferentes objetivos originales y sobresalientes" (p.154).

## **Respeto**

Palomo (2010), "El respeto es un afecto verdadero, que admite que el ser humano pueda indagar, alcanzar, y valorar las cualidades del individuo" (p.53).

### **1.3.2 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es aquello que genera logros, conocimientos, habilidades, sentimientos, experiencias, actitudes que permitan obtener resultados en función a su labor a realizar y generar reconocimientos tanto personales como profesionales por parte de sus superiores y sumando puntos clave para el avance de la organización.

Chiavenato (2007) manifiesta: "El desempeño en una determinada ocupación, es la conducta del sujeto que lo desarrolla; este desempeño es situacional. Se modifica según una u otras personas y se enfoca en numerosas causas condicionantes que influyen mucho en él" (p.243).

Palaci (2005), plantea que: "El desempeño es la importancia donde se busca contribuir en una compañía los sucesos habituales que la persona lleva acabo en una etapa determinada" (p.155).

## **Importancia del desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013), indican que:

Se considera el aspecto principal porque se da para el avance administrativo, enfocándose en etapas bajas y altas del personal, comprender la cualidad distinta de las personas, en base a un seguimiento de clasificación, progreso administrativo, enunciación de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para distinguir el desempeño (p.58).

## **Propósitos del desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013), explican:

Los propósitos del desempeño de los colaboradores ayudan a: a. La mejora del desempeño laboral. b. Renovar las remuneraciones. c. Colocar a colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos, habilidades y destrezas. d. La rotación y promoción de colaboradores (p.22).

## **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Toala et al. (2017), manifestaron que: Los puntos esenciales que influyen en el desempeño laboral tenemos los siguientes:

- *Ambiente de trabajo:* este factor es importante a la hora de desarrollar las diversas tareas puesto que es significativo sentirse bien en el entorno laboral, se ubica al trabajador en áreas de acuerdo al conocimiento, habilidades y experiencia dará garantías en el buen desempeño del puesto de trabajo.
- *Motivación:* Desde esta perspectiva podemos precisar que el factor económico es uno de los aspectos que motivan a los trabajadores.
- *Establecimiento de objetivos:* permite motivar a los colaboradores porque enfocan objetivos a ser cumplidos en un determinado tiempo, donde se evidencia un nivel de satisfacción del trabajador por el deber cumplido, en base a trabajos en equipos donde se logre lo especificado mediante una buena comunicación.

- *Reconocimiento del trabajo:* se trata de motivar al trabajador por el compromiso y la tarea realizada a la hora de la entrega del producto final.
- *Participación del trabajador:* esta técnica involucra al trabajador participando activamente en el control y planificación de las tareas encomendadas, en donde el mismo proponga mejoras para que los procesos sean potenciados y evaluados para alcanzar mejores resultados.
- *La formación y desarrollo profesional:* una de las mejores motivaciones es fomentar la formación académica y por ende el crecimiento profesional (p.49).

## **Conocimiento**

Toala et al. (2017), “Son consideradas como el aprendizaje de determinadas teorías para ponerlos en marcha o incorporarlos en una compañía” (p.32).

## **Habilidades**

Toala et al. (2017), “Es una capacidad del individuo orientada a las organizaciones donde se ejecuta diversas labores particulares” (p.34).

## **Experiencia**

Toala et al. (2017), “Es el enfoque que se adquiere luego de acomodarse, responder y corresponder a las funciones en una determinada profesión u oficio” (p.30).

## **Satisfacción**

Palomo (2010), “Se produce cuando el estímulo de competencia genera un efecto de eficacia en el desempeño, derivada de la acomodamiento entre las características del trabajo, las necesidades del individuo y de la empresa” (p.102).

## **Trabajo en equipo**

Palomo (2010), “El trabajo en equipo es el compromiso de un conjunto de sujetos que desarrollan diversas funciones para llegar a un determinado fin” (p.137).

## **Comunicación**

Palomo (2010), “Es un grupo de actividades y técnicas orientadas a proporcionar cierto flujo de mensajes que se intercambian entre los sujetos de una organización” (p.169).

## **Control**

Toala et al. (2017):“El control es un término muy general el cual puede ser empleado en un ámbito organizacional para determinar el desempeño general frente a un plan estratégico de una compañía” (p.41).

## **Planificación**

Palomo (210), “Es el suceso de especificar metas y escoger medios para conseguir dichas metas” (p.62).

## **Mejores resultados**

Chiavenato (2014),”Una vez los objetivos son establecidos, se realizan las estrategias adecuadas para lograrlos de la mejor forma, ya que las estrategias son los medios con los que se cuenta para así alcanzar los mejores resultados”. (p. 197)

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema general**

**P.G** ¿Cómo se relaciona la Motivación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?

#### **Problemas específicos**

**P.E.1** ¿Cómo se relaciona la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?

**P.E.2** ¿Cómo se relaciona la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?

**P.E.3** ¿Cómo se relaciona la necesidad de autorrealización con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **1.5.1 Justificación Teórico**

El conocimiento de esta labor fue que se conoció la motivación en relación con el desempeño laboral en los trabajadores, se describió mediante teorías enfocadas al tema y conceptos esenciales de las variables, lo cual se pudo encontrar las definiciones adecuadas con acontecimientos en esta indagación.

### **1.5.2 Justificación Metodológica**

Según los objetivos de la investigación, se construyó una herramienta de medición para las variables de investigación. Luego de acabado, el instrumento fue analizado en el software de análisis estadístico SPSS, que dio a indagar el nivel de motivación en relación con los colaboradores de la empresa JDD, Santa Anita - 2017.

### **1.5.3 Justificación Práctico**

El estudio de investigación, tuvo de propósito aportar recursos para ser ajustables en la motivación, lo cual permita a la empresa JDD, desarrollar herramientas para un eficaz desempeño laboral contribuyendo con el desarrollo del país y se enfoque a ser más productiva brindando más trabajo a los individuos. Esta investigación, podrá ser utilizada por estudiantes enfocados en el tema de investigación.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

**O.G** Determinar la relación entre Motivación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.

### **Objetivos específicos**

**O.E.1** Establecer la relación de la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.

**O.E.2** Establecer la relación de la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.

**O.E.3** Establecer la relación de la necesidad de autorrealización con la participación del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.

## **1.7 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

**H.G** La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

### **Hipótesis específicas**

**H.E.1** La necesidad fisiológica tiene relación con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H.E.2** La necesidad de estima tiene relación con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H.E.3** La necesidad de autorrealización tiene relación con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Enfoque: Cuantitativo**

Es de Enfoque cuantitativo porque se realizó una recopilación de la información en base a las hipótesis planteadas para refutarlas con los resultados de los antecedentes y/o teorías y llegar a una conclusión específica.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

### **2.2. Nivel de investigación**

El presente proyecto de investigación es de nivel descriptivo- correlacional.

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015): "El estudio descriptivo se trabaja sobre realidades de hecho o fácticas donde la particularidad esencial es demostrar, detallar los rasgos, propiedades de las variables tal y conforme se localizan en la realidad" (p.74).

### **2.3. Tipo de Investigación**

Investigación Aplicada: se trata de identificar una teoría científica y utilizarla para comprender una situación así como para formular una manera de solucionarlo. Según Behar (2008), se denomina investigación aplicada porque:

La indagación se encuentra estrechamente asociada con la indagación básica, donde depende de las derivaciones y progresos de esta última, busca comparar la teoría con la realidad (p.20).

### **2.4. Diseño Metodológico**

En el presente trabajo se empleó el diseño metodológico no experimental, de corte transversal, porque se estudian los fenómenos tal como se manifiestan en la realidad, sin realizar intervención alguna en las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), nos dicen que: “los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es representar variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

## **2.5 Variables y Operacionalización**

### **2.5.1 Variables**

#### **Variable X: Motivación**

##### **Definición conceptual**

Robbins, S. (2005) lo define como “los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 392).

##### **Definición operacional**

Es la intensidad en cómo el trabajador se enfoca en sus actividades para satisfacer su enfoque constantemente. La variable motivación fue medida mediante un cuestionario tipo Likert, el cual está dividido en 3 dimensiones, con 3 ítems para la primera, segunda y tercera dimensión.

#### **Variable Y: Desempeño laboral**

##### **Definición conceptual**

García, M. (2001), indica que: “Es el beneficio laboral y la realización que presenta el colaborador al desarrollar las actividades diarias. Es una piedra esencial para el progreso de la organización y también debe favorecer al beneficio de los objetivos” (p.86).

##### **Definición operacional**

El Desempeño laboral puede definirse operativamente cómo la intervención de los colaboradores, avance en el desarrollo profesional y lugar apropiado de trabajo. La variable Y fue medida mediante un cuestionario tipo Likert, el cual está dividido en 3 dimensiones, con 3 ítems consecutivamente.

## 2.5.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1:**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>“X” MOTIVACIÓN</b>	Fisiológicas	Alimento	1	Ordinal
		Agua	2	
		Salud	3	
	Estima	Reconocimiento	4	
		Estatus	5	
		Autoconfianza	6	
	Autorrealización	Crecimiento personal	7-8	
		Desarrollo del potencial	9	
		Respeto	10	
<b>“Y” DESEMPEÑO LABORAL</b>	Ambiente de trabajo	Conocimiento	11	
		Habilidades	12	
		Experiencia	13	
	Establecimiento de objetivos	Satisfacción	14	
		Trabajo en equipo	15-16	
		Comunicación	17	
	Participación del trabajador	Control	18	
		Planificación	19	
		Mejores resultados	20	

**Fuente:** Elaboración propia

## 2.6. Población y muestra

### 2.6.1 Población

Para efectos de la investigación, la población está constituida por 68 colaboradores en las diversas áreas de la empresa transportes y servicios JDD s.a.c., Santa Anita, 2017.

Para Borda (2013), “una población, para fines de investigación, se describe como el conjunto de individuos, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación” (p.169).

### 2.6.2 Muestra

Bernal (2010): “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

**Técnica de muestreo:** Se utilizó el muestreo probabilístico.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican: “El muestreo probabilístico es el subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la

misma posibilidad de ser elegidos” (p.176).

En esta estimación de la muestra se utilizó la fórmula correspondiente que se presenta a continuación:

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)N}{e^2(N - 1) + Z^2 p(1 - p)}$$

**Dónde:**

- Z= 1,96 Nivel de Confianza del 95%
- e= 0.05 Margen de Error
- N= 68 Población
- p = 0.50 Proporción de la población

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)(68)}{(0.05)^2(68 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)} = n = 58$$

El total de muestra para la presente investigación está conformada por 58 trabajadores de la empresa JDD s.a.c., Santa Anita, 2017.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de datos, validez y confiabilidad**

### **2.7.1. Técnica: Encuesta**

La técnica que se empleó para la recaudación de datos de la indagación es la encuesta, porque nos ayuda almacenar datos a través de respuestas brindadas por los encuestados en base a preguntas instruidas por el indagador.

Bernal (2010), “La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se acomodan con la intención de lograr información de los individuos” (p, 194).

### **2.7.2. Instrumento: Cuestionario Tipo Likert**

El instrumento utilizado para la recolección de datos es el cuestionario, porque enfoca en medir y examinar cuál es la relación entre las variables. El instrumento consiste en 20 preguntas; 10 de la variable 1(Motivación) y 10 para la variable 2 (Desempeño Laboral), el cuestionario está encaminado a las diversas áreas de trabajo.

Bernal (2010), “El cuestionario es un grupo de preguntas enfocadas para preparar los documentos específicos, con la intención de conseguir los objetivos del proyecto de investigación” (p.250).

### 2.7.3. Validez:

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican: “La validez se define como la etapa en que una herramienta realmente mide la variable que pretende medir” (p.201).

El instrumento que se utilizará para la indagación fue verificado a juicio de expertos, de la Escuela de Administración de la UCV.

**Tabla 2:**

Validación de expertos	
Docentes	Valoración
Dr. Pedro Costilla Castillo.	Aplicable
Dr. David Aliaga Correa.	Aplicable
Dr. Enrique Núñez Gutiérrez	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad se ejecutó un trabajo piloto con 10 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación y desempeño laboral, para someterlo a un proceso de análisis estadístico mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo el siguiente resultado:

**Tabla 3:**

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 4:**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

*Fuente: Elaboración propia*

### Interpretación:

En base al estadístico de fiabilidad para las variables, indica que la prueba es confiable, ya que dio un resultado de 0.908, lo cual el grado de fiabilidad del

instrumento es excelente según la tabla 5, validando su uso para la recolección de datos.

**Tabla 5:**

<b>Coefficientes de Alfa de Cronbach</b>	
Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

*Fuente: George y Mallery (2003, p.231)*

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

El método que se ha utilizado en la investigación fue el hipotético deductivo y además se ha utilizado el estadístico descriptivo e inferencial, ya que busca verificar con exactitud cómo es que la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JDD. Apoyado por el Software Estadístico Informático SPSS – 24.

Según Bernal (2010), “el método hipotético – deductivo como un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

## **2.9. Aspectos éticos**

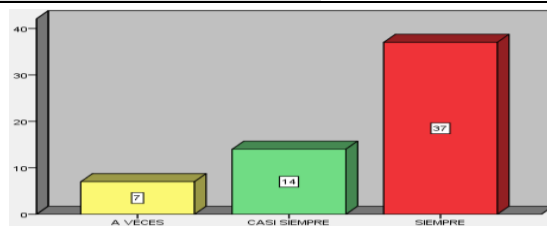
Las respuestas que se conseguirán de la investigación serán reales y ejecutados de forma voluntaria sin exponer al peligro a las personas que participan en el estudio, respetando el anonimato del personal y no se dará otro uso indebido a la información obtenida.

### III. RESULTADOS

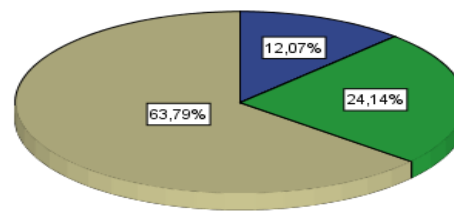
#### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados

**Tabla 6: Variable 1 Motivación (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	12,1	12,1	12,1
	CASI SIEMPRE	14	24,1	24,1	36,2
	SIEMPRE	37	63,8	63,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Figura 1: Gráfico de barra**

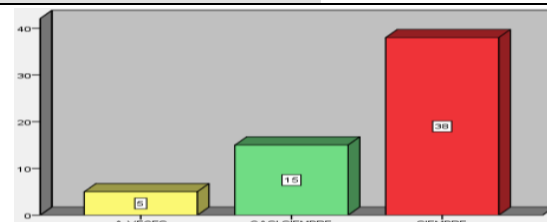


**Figura 2: Diagrama porcentual**

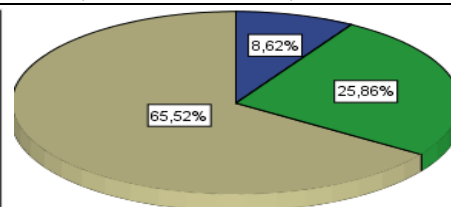
**Interpretación:** Según la tabla 6, figuras 1 y 2 se observa que el 63,8% que representa a 37 encuestados respondieron “Siempre”, el 24,1% que representa a 14 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 12,1% que representa a 7 encuestados respondieron “A veces”.

**Tabla 7: Dimensión Fisiológica (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	8,6	8,6	8,6
	CASI SIEMPRE	15	25,9	25,9	34,5
	SIEMPRE	38	65,5	65,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Figura 3: Gráfico de barra**



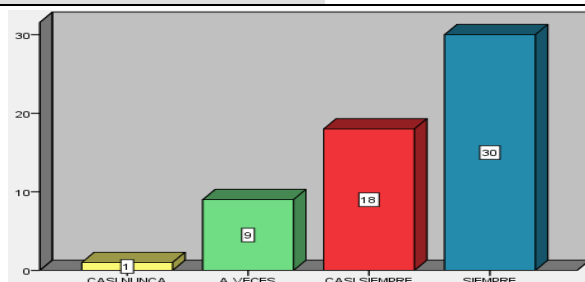
**Figura 4: Diagrama porcentual**

**Interpretación:** Según la tabla 7, figuras 3 y 4 se observa que el 65,5% que representa a 38 encuestados respondieron “Siempre”, el 25,9%, que representa a 15 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 8,6% que representa a 5 encuestados respondieron “A veces”.

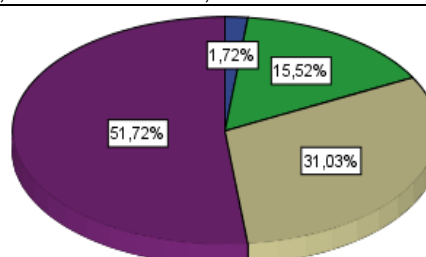
15 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 8,6% que representa a 5 encuestados respondieron “A veces”.

**Tabla 8: Dimensión Estima (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	9	15,5	15,5	17,2
	CASI SIEMPRE	18	31,0	31,0	48,3
	SIEMPRE	30	51,7	51,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Figura 5: Gráfico de barra**

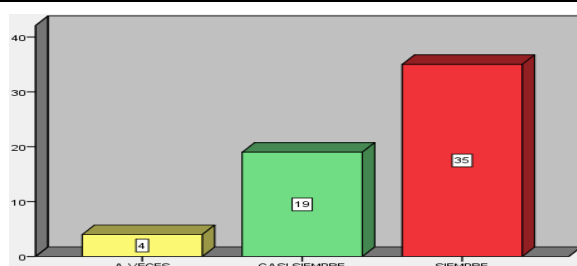


**Figura 6: Diagrama porcentual**

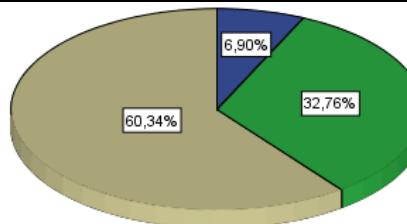
**Interpretación:** Según la tabla 8, figuras 5 y 6 se observa que el 51,7% que representa a 30 encuestados respondieron “Siempre”, el 31%, que representa a 18 encuestados respondieron “Casi Siempre”, el 15,5% que representa a 9 encuestados respondieron “A veces” y el 1,7% que representa a 1 encuestado respondió “Casi Nunca”.

**Tabla 9: Dimensión Autorrealización (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	6,9	6,9	6,9
	CASI SIEMPRE	19	32,8	32,8	39,7
	SIEMPRE	35	60,3	60,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Figura 7: Gráfico de barra**



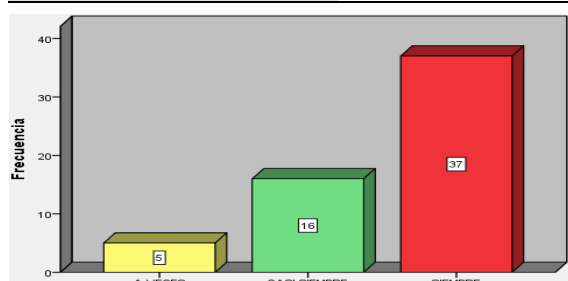
**Figura 8: Diagrama porcentual**



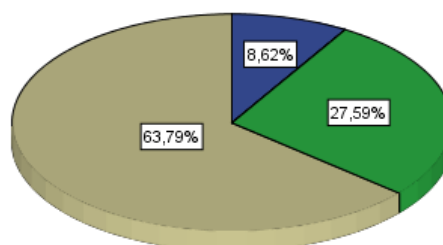
**Interpretación:** Según la tabla 9, figuras 7 y 8 se observa que el 60,3% que representa a 35 encuestados respondieron “Siempre”, el 32,8%, que representa a 19 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 6,9% que representa a 4 encuestados respondieron “A veces”.

**Tabla 10: Variable 2 Desempeño Laboral (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	8,6	8,6	8,6
	CASI SIEMPRE	16	27,6	27,6	36,2
	SIEMPRE	37	63,8	63,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	



**Figura 9: Gráfico de barra**



**Figura 10: Diagrama porcentual**

**Interpretación:** Según la tabla 10, figuras 9 y 10 se observa que el 63,8% que representa a 37 encuestados respondieron “Siempre”, el 27,6%, que representa a 16 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 8,6% que representa a 5 encuestados respondieron “A veces”.

**Tabla 11: Dimensión Ambiente de trabajo (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,4	3,4	3,4
	A VECES	4	6,9	6,9	10,3
	CASI SIEMPRE	20	34,5	34,5	44,8
	SIEMPRE	32	55,2	55,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

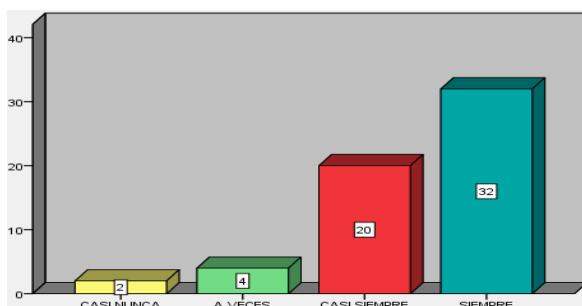


Figura 11: Gráfico de barra

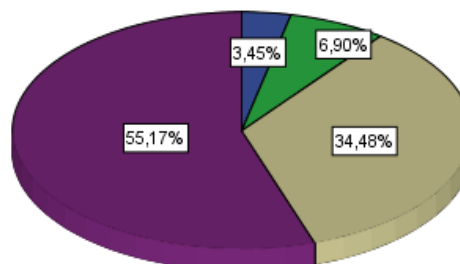


Figura 12: Diagrama porcentual

**Interpretación:** Según la tabla 11, figuras 11 y 12 se observa que el 55,2% que representa a 32 encuestados respondieron “Siempre”, el 34,5%, que representa a 20 encuestados respondieron “Casi Siempre”, el 6,9% que representa a 4 encuestados respondieron “A veces” y el 3,4% que representa a 2 encuestados respondieron “Casi Nunca”.

**Tabla 12:** Dimensión Establecimiento de objetivos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	10	17,2	17,2	19,0
	CASI SIEMPRE	12	20,7	20,7	39,7
	SIEMPRE	35	60,3	60,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

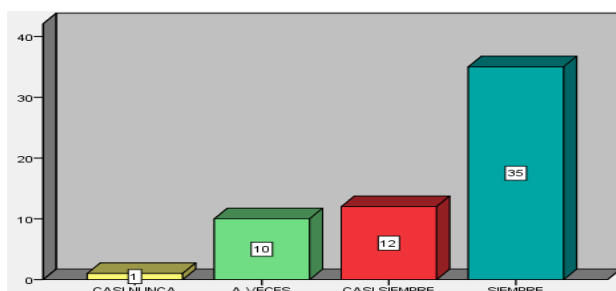


Figura 13: Gráfico de barra

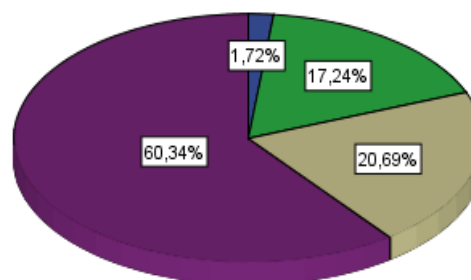
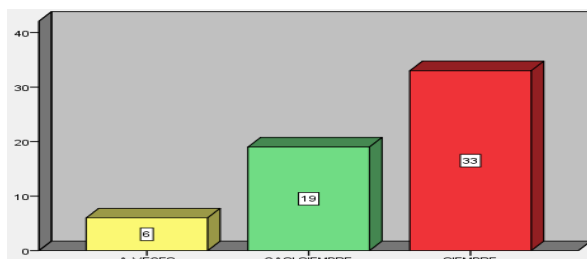
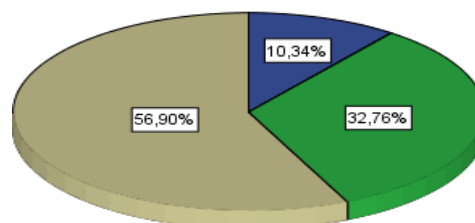


Figura 14: Diagrama porcentual

**Interpretación:** Según la tabla 12, figuras 13 y 14 se observa que el 60,3% que representa a 35 encuestados respondieron “Siempre”, el 20,7%, que representa a 12 encuestados respondieron “Casi Siempre”, el 17,2% que representa a 10 encuestados respondieron “A veces” y el 1,7% que representa a 1 encuestado respondió “Casi Nunca”.

**Tabla 13: Dimensión Participación del trabajador (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	10,3	10,3	10,3
	CASI SIEMPRE	19	32,8	32,8	43,1
	SIEMPRE	33	56,9	56,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Figura 15: Gráfico de barra****Figura 16: Diagrama porcentual**

**Interpretación:** Según la tabla 13, figuras 15 y 16 se observa que el 56,9% que representa a 33 encuestados respondieron “Siempre”, el 32,8%, que representa a 19 encuestados respondieron “Casi Siempre” y el 10,3% que representa a 6 encuestados respondieron “A veces”.

### 3.2. Análisis inferencial de resultados

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

##### Hipótesis de normalidad

**Ho:** La distribución de la muestra es normal

**H1:** La distribución de la muestra no es normal

**Tabla 14: Prueba De Kolmogorov – Smirnov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VA1 (agrupado)	,391	58	,000	,675	58	,000
VA2 (agrupado)	,392	58	,000	,676	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** La tabla 14 nos muestra a 58 encuestados (mayor a 50), por lo que se sugiere la prueba de Kolmogorov – Smirnov. Realizando la igualación se observa la significancia 0,00, es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna como verdadera, es decir la distribución de los datos no es normal y se confirma la aplicación de la estadística no paramétrica, aplicando el estadístico Rho de Spearman.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis general

### 3.2.3. Hipótesis General

**HG:** La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Ho:** No existe relación entre la Motivación con el Desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H1:** Sí existe relación entre la Motivación con el Desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Tabla 15 Correlaciones**

			VA1 (agrupado)	VA2 (agrupado)
Rho de Spearman	VA1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	VA2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación:** En la Tabla 15 la Prueba Rho de Spearman muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos variables es de 0.876%, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto la Motivación se relaciona con el

Desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017, según el cuadro de niveles de Sampieri.

**Tabla 16**

Esкала	Grado de correlación Valoración
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Según Hernández, R. (2006, p. 453)

### 3.2.4. Hipótesis Específica 1

**HE1:** La necesidad fisiológica tiene relación con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Ho:** No existe relación entre la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H1:** Sí existe relación entre la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Tabla 17:** **Correlaciones**

		DIM1 (agrupado)	DIM4 (agrupado)
Rho de Spearman	DIM1 (agrupado)	1,000	,668**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	58	58
	DIM4 (agrupado)	,668**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

**Interpretación:** En la Tabla 17 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.668%, lo cual indica que es una correlación positiva media. Por lo tanto la necesidad fisiológica se relaciona con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017, según el cuadro de niveles de Sampieri.

### 3.2.5. Hipótesis Específica 2

**HE2:** La necesidad de estima tiene relación con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Sí existe relación entre la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Tabla 18: Correlaciones**

			DIM2 (agrupado)	DIM5 (agrupado)
Rho de Spearman	DIM2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	DIM5 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

### Interpretación:

En la Tabla 18 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.569%, lo cual indica que es una correlación positiva media. Por lo tanto la necesidad estima se relaciona con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017, según el cuadro de niveles de Sampieri.

### 3.2.6. Hipótesis Específica 3

**HE3:** La necesidad de autorrealización tiene relación con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la necesidad de autorrealización con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Sí existe relación entre la necesidad de autorrealización con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

**Tabla 19:** Correlaciones

			DIM3 (agrupado)	DIM6 (agrupado)
Rho de Spearman	DIM3 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	DIM6 (agrupado)	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

### Interpretación:

En la Tabla 19 la Prueba Rho de Spearman muestra a las dimensiones en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por

ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Así mismo el nivel de correlación que existe entre las dos dimensiones agrupadas es de 0.767%, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto la necesidad autorrealización se relaciona con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017, según el cuadro de niveles de Sampieri.



#### **IV. DISCUSIÓN**

Se cumplió el objetivo general de determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017, tiene relación con lo que sustenta Enríquez (2014), en su investigación titulada “Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, 2014”, el cual tuvo como objetivo establecer el grado de Motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la visión en México.

En cuanto al resultado de investigación tiene coherencia con la tesis de Enríquez (2014), en donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por consecuencia la jerarquía en cuanto al éxito y una adecuada marcha de compañías es a través de una motivación que promueva el progreso original con el objetivo de optimar el desempeño y productividad en los colaboradores. Entonces se observa que ambas tesis son iguales en los resultados obtenidos.

Se cumplió el objetivo general el cual tiene relación con el segundo antecedente internacional de Olvera (2013), en su investigación titulada “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, donde tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos, el cual tiene una relación con el objetivo de la investigación.

En cuanto al resultado de investigación tiene relación con la tesis de Olvera (2013), en el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia vitales elementos que intervienen en la ocupación son aquellos que hacen informe al ambiente profesional los que son trabajos grupales, seguridad e higiene ambos son calificados elementos ejecutivos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos. Por ende se observa que hay coincidencia en los resultados obtenidos.

Se cumplió el objetivo general el cual tiene relación el tercer antecedente internacional de Sum (2015), en su proyecto de tesis de grado “Motivación y desempeño Laboral”, el cual tuvo como objetivo principal establecer que la motivación tenga influencia con el desempeño laboral del grupo funcionario en la compañía de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el cual tiene similitud con el objetivo principal de la investigación.

El resultado de la investigación tiene coherencia con la tesis de Sum (2015), en el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia la motivación origina en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, ejecutar las funciones profesionales en su puesto de responsabilidad con un buen entusiasmo en el que se sientan orgullosos al recoger algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. Por ende se observa que hay coincidencia en los resultados obtenidos.

Se cumplió el objetivo general el cual tiene relación con el primer antecedente nacional de Kikukawa (2011), en su proyecto de tesis titulada “Influencia de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes y turismo Renzo S.R.L. Huaraz – Ancash - Perú año 2011”, el cual tuvo como objetivo principal determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes y turismo Renzo S.R.L, el cual guarda relación con el objetivo de la investigación.

El resultado de la investigación tiene coherencia con la tesis de Kikukawa (2011), en donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia hay una atractiva y progreso continuo de motivación, donde se puede conseguir deducciones favorables, se puede plasmar con éxito los objetivos sugeridos. Por ende se observa que hay similitud en los resultados obtenidos.

Se cumplió el objetivo general el cual tiene relación con el segundo antecedente nacional de Pérez y Verastegui (2012), en su tesis “Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur – caso avícola vera e.i.r.l. – 2012”, donde tuvo como objetivo principal

determinar una propuesta motivacional en corregir el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur, el cual no hay similitud con el objetivo de la investigación.

El resultado de la investigación tiene coherencia con la tesis de Pérez y Verastegui (2012), en el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia la propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. - 2012, cumplió con el objetivo general propuesto. Por ende se observa que hay coincidencia en los resultados obtenidos.

Se cumplió el objetivo general el cual tiene relación con el tercer antecedente nacional de Reynaga (2015), en su proyecto de tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, el cual tuvo como objetivo principal establecer una relación con las variables motivación y el desempeño laboral del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, el cual tiene relación con el objetivo principal de la investigación.

El resultado de la investigación tiene coherencia con la tesis de Reynaga (2015), en el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia se puede confirmar una nivelación de confianza del 95% porque hay vínculo relevante con las variables motivación y desempeño laboral del personal con una correlación positiva moderada. Por ende se observa que hay coincidencia en los resultados obtenidos de la investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.** Se ha demostrado que si existe una relación considerable entre las variables de motivación con el desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.
  
- 2.** Se ha demostrado que si existe una relación media entre la dimensión fisiológica con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.
  
- 3.** Se ha demostrado que si existe una relación media entre la dimensión estima con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.
  
- 4.** Se ha demostrado que si existe una relación considerable entre la dimensión autorrealización con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**6.1.** Se recomienda que se realicen reuniones semanales por cada área, a fin de que se puedan explicar los problemas que observan o como se sienten los trabajadores en su día a día en la empresa, para que así se logre una solución favorable.

**6.2.** Se recomienda que la empresa debe añadir actividades recreacionales como eventos deportivos, almuerzos de integración, donde el trabajador pueda participar y a la vez se sienta parte de un ambiente cómodo y un clima familiar dentro de la compañía, pues tanto como el trabajador antiguo como nuevo puedan compartir dichas experiencias con el fin de que las relaciones interpersonales los lleven a consolidar el compañerismo y ambos puedan lograr sus objetivos personales y grupales.

**6.3.** Se recomienda a la compañía explore el esfuerzo de los colaboradores al desarrollar las actividades constantemente ya sean económicos o que se cree un programa al mejor trabajador o a la mejor área por alcanzar objetivos establecidos a fin de que se motiven y desarrollen sus funciones cada vez mejor, asimismo se debe brindar una oportunidad de ascenso a los colaboradores que cumplan con los requisitos del puesto que se necesita.

**6.4.** Se recomienda que la empresa realice capacitaciones para fortalecer relaciones interpersonales, comunicación directa, a fin de que se comprometan más con la empresa y puedan desarrollar su línea de carrera cómodamente obteniendo resultados positivos.

## **VII. REFERENCIAS**

- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Colombia: Shalom.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación.
- Borda, M. (2013). El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte, 2013.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw – Hill.
- Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Perú: Macro Eco ediciones.
- Enríquez Loredo, P. (2014). Tesis: “Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” (Tesis de Maestría en Administración, Universidad de Montemorelos)
- García, M. (2001). La Importancia de la Evolución del Desempeño. España: Prentice Hall.
- Huamanchumo, H. & Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las organizaciones. Perú: Summit.
- Hernández, R. & Fernández, C. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Perú: San marcos.
- Kikukawa, M. (2011). Influencia de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes y turismo Renzo S.R.L. Huaraz – Ancash - Perú año 2011. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw – Hill.

- Montoya, A., Pizá, J. & Alzaga, I. (2009). Curso de seguridad y salud en el trabajo. España: Ramón Areces.
- Olvera Zapata, Y. (2013). Tesis: “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados Administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos” (Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil, Ecuador)
- Palaci, F. (2005). Psicología de la organización. Madrid España: Pearson Prentice hall.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid España: Esic.
- Pérez Garay, J. & Verastegui Valeriano, A. (2012). Tesis: “Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur – caso avícola vera e.i.r.l” (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú)
- Reynaga Utani, Y. (2015). Tesis: “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015” (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas)
- Robbins, S. (2005). Administración. (8 ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Salas, J., García, P. & Sánchez, J. (2005). La alimentación y la nutrición a través de la historia. España: Glosa.
- Sum Mazariegos, M. (2015). Tesis: “Motivación y desempeño laboral” (Tesis de Licenciatura en psicología, Universidad Rafael Landívar, Guatemala)
- Toala et al. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Ecuador: 3 ciencias.
- Uria. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato – Ecuador.

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1

#### **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE X: MOTIVACIÓN**

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD SAC, Santa Anita, 2017.

#### **INSTRUCCIONES:**

- Marque con una X la alternativa que crea usted sea la adecuada.
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta

<b>DATOS ESPECÍFICOS</b>	
<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	Casi Nunca
<b>3</b>	A veces
<b>4</b>	Casi Siempre
<b>5</b>	Siempre

<b>VARIABLE X: MOTIVACIÓN</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: NECESIDAD FISIOLÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿Considera usted que una buena alimentación sirve para estar bien motivado?					
<b>2</b>	¿Considera usted que realizar campañas sobre el cuidado del agua es esencial dentro de la empresa?					
<b>3</b>	¿Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE ESTIMA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	¿Considera usted que la empresa brinda reconocimiento de méritos por el trabajo que desempeña diariamente?					
<b>5</b>	¿Considera usted que la empresa le da facilidades de poder ascender profesionalmente?					
<b>6</b>	¿Considera usted que es capaz de desarrollar las tareas que se le presentan dentro de la empresa?					
	<b>DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	¿Cree usted que la empresa lo motiva con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos personales?					
<b>8</b>	¿Usted fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?					
<b>9</b>	¿Cree usted que tiene liderazgo participativo para desarrollar su potencial dentro de la empresa?					
<b>10</b>	¿Se dirige con respeto hacia sus superiores y compañeros de trabajo?					



## **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD SAC, distrito de Santa Anita, 2017.

### **INSTRUCCIONES:**

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta

<b>DATOS ESPECÍFICOS</b>	
<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	Casi Nunca
<b>3</b>	A veces
<b>4</b>	Casi Siempre
<b>5</b>	Siempre

<b>VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿Usted tiene un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la empresa?					
<b>2</b>	¿Considera usted que la empresa brinda un conocimiento funcional, jerárquico, organizativo para los trabajadores?					
<b>3</b>	¿Considera usted tener la experiencia necesaria para estar en el puesto laboral que ahora desempeña?					
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	¿Está usted satisfecho (a) con los objetivos y metas que debe alcanzar dentro de la empresa?					
<b>5</b>	¿Considera usted el principio de lealtad un principio clave en su equipo de trabajo?					
<b>6</b>	¿Usted realiza el trabajo en equipo dentro de la empresa?					
<b>7</b>	¿Existe comunicación positiva entre sus jefes y compañeros de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	¿Considera usted que es apropiado que la empresa tenga un adecuado control para su desempeño?					
<b>9</b>	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas dentro de la empresa?					
<b>10</b>	¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?					

***Gracias por su colaboración***

## Anexo 2 Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5
2	5	4	3	2	3	5	4	2	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4
3	4	5	3	2	2	4	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5
4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5
6	4	4	4	2	2	4	3	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4
7	4	5	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5
8	5	5	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4
9	5	4	4	2	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5
10	5	4	3	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5
11	5	4	3	2	3	5	4	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4
12	5	5	4	3	2	5	3	2	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5
13	4	4	3	2	4	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4
14	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
15	4	5	4	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4
16	4	5	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5
17	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4
18	5	5	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5
19	5	5	4	3	3	5	3	2	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4
20	5	5	3	3	2	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4
21	5	4	4	2	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5
22	5	4	4	2	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3
23	5	4	3	3	4	5	4	2	3	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
24	4	4	3	2	3	5	4	2	3	5	4	2	4	4	5	4	3	4	5	4
25	5	4	4	3	4	5	3	2	3	5	3	4	5	4	5	4	2	3	5	4
26	5	4	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	3	5	4
27	3	4	3	3	4	5	3	2	3	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4
28	4	4	4	2	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5
29	5	4	3	3	4	5	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5
30	4	4	3	2	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	5
31	5	4	4	3	3	5	4	2	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5
32	4	4	3	2	3	5	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5
33	5	4	3	3	4	5	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	2	3	4	5
34	4	4	4	2	3	5	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3
35	5	4	3	3	4	5	4	2	3	5	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4
36	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4
37	5	4	4	3	4	5	4	2	3	5	3	3	5	4	5	4	2	3	4	4
38	5	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5
39	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	5	3	5	4	2	3	4	5
40	4	5	3	2	4	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
41	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5
42	4	3	3	2	4	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3
43	5	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4
44	5	3	3	2	3	4	3	2	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5
45	4	3	3	2	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5
46	4	3	3	2	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4
47	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	2	3	4	5
48	5	3	3	3	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5
49	5	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3
50	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5
51	5	4	3	2	2	5	2	2	4	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4
52	5	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5
53	4	4	3	2	2	5	3	2	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5
54	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5
55	5	4	3	2	2	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5
56	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
57	5	5	4	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4
58	5	5	3	3	4	4	3	2	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3

## Anexo 3 Validación de instrumentos

### Primera validación

Lima 16 de junio de 2017

Estimado Sr.: PEDRO COSMIUS CASTILLO  
Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C., distrito de Santa Anita, 2017”**.

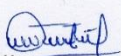
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Rosy Leiva Asencios   
Nombre y firma del alumno.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C, distrito de Santa Anita, 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Leiva Asencios Rossy

Apellidos y nombres del experto: DR. CARLOS ANTONIO PEDRO

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Motivación	Fisiológicas	Alimento	¿Considera usted que una buena alimentación sirve para estar bien motivado?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Agua	¿Considera que la empresa se preocupa por las necesidades primordiales de sus trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Salud	¿Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estima	Reconocimiento	¿Considera usted que la empresa brinda reconocimiento de méritos por el trabajo que desempeña diariamente?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estatus	¿Considera usted que la empresa le da facilidades de poder ascender?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Autoconfianza	¿Considera usted que es capaz de desarrollar las tareas que se le presentan dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Autorrealización	Crecimiento personal	¿Cree usted que la empresa lo motiva con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos personales?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo del potencial	¿Cree usted que la empresa brinda posibilidades de desarrollo laboral y profesional?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se dirige con respeto hacia sus superiores y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Ambiente de trabajo		Conocimiento	¿Usted tiene un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	¿Considera usted que la empresa brinda un conocimiento funcional, jerárquico, organizativo para los trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Experiencia	¿Considera usted tener la experiencia necesaria para estar en el puesto laboral que ahora desempeña?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Desempeño Laboral	Establecimiento de objetivos	Satisfacción	¿Está usted satisfecho (a) con los objetivos y metas que debe alcanzar dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted el principio de lealtad un principio clave en su equipo de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted realiza el trabajo en equipo dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Participación del trabajador	Comunicación	¿Existe comunicación positiva entre sus jefes y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Control	¿Considera usted que es apropiado que la empresa tenga un adecuado control para su desempeño?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejores resultados	¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 16 / 06 /2017				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



## Segunda validación

Lima 27 de junio de 2017

Estimado Sr.: David. Diaga Correa  
Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada "**La Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C., distrito de Santa Anita, 2017**".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Rosy Leiva Asencios

Nombre y firma del alumno.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

**Título de la investigación:** "Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C. distrito de Santa Anita, 2017"

**Apellidos y nombres del investigador:** Leiva Asencios Rosy

**Apellidos y nombres del experto:** ALIAGA CORREA DAVID FERNANDO PIZA

VARIABLES			DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación	Fisiológicas	Alimento	¿Considera usted que una buena alimentación sirve para estar bien motivado?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Agua	¿Considera que la empresa se preocupa por las necesidades primordiales de sus trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Salud	¿Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
	Estima	Reconocimiento	¿Considera usted que la empresa brinda reconocimiento de méritos por el trabajo que desempeña diariamente?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Estatus	¿Considera usted que la empresa le da facilidades de poder ascender?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Autoconfianza	¿Considera usted que es capaz de desarrollar las tareas que se le presentan dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
	Autorrealización	Crecimiento personal	¿Cree usted que la empresa lo motiva con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos personales?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
			¿Usted fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Desarrollo del potencial	¿Cree usted que la empresa brinda posibilidades de desarrollo laboral y profesional?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Respeto	¿Se dirige con respeto hacia sus superiores y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
Ambiente de trabajo	Conocimiento	¿Usted tiene un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓								
	Habilidades	¿Considera usted que la empresa brinda un conocimiento funcional, jerárquico, organizativo para los trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓								
	Experiencia	¿Considera usted tener la experiencia necesaria para estar en el puesto laboral que ahora desempeña?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓								
Desempeño Laboral	Establecimiento de objetivos	Satisfacción	¿Está usted satisfecho (a) con los objetivos y metas que debe alcanzar dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Trabajo en equipo	¿Considera usted el principio de lealtad un principio clave en su equipo de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
			¿Usted realiza el trabajo en equipo dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Comunicación	¿Existe comunicación positiva entre sus jefes y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
	Participación del trabajador	Control	¿Considera usted que es apropiado que la empresa tenga un adecuado control para su desempeño?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Planificación	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
			¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓							
		Mejores resultados										
Firma del experto			Fecha 16 / 06 / 2017									

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



### Tercera validación

Lima 27 de junio de 2017

Estimado Sr.: ENRIQUE NÚÑEZ GUTIERREZ  
Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **"La Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C., distrito de Santa Anita, 2017"**.

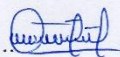
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

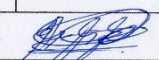
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Rosy Leiva Asencios   
Nombre y firma del alumno.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Motivación y su relación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD S.A.C, distrito de Santa Anita, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Leiva Asencios Rossy							
Apellidos y nombres del experto: <u>Nancy Gutierrez Espinoza</u>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación	Fisiológicas	Alimento	¿Considera usted que una buena alimentación sirve para estar bien motivado?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Agua	¿Considera que la empresa se preocupa por las necesidades primordiales de sus trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Salud	¿Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
	Estima	Reconocimiento	¿Considera usted que la empresa brinda reconocimiento de méritos por el trabajo que desempeña diariamente?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Estatus	¿Considera usted que la empresa le da facilidades de poder ascender?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Autoconfianza	¿Considera usted que es capaz de desarrollar las tareas que se le presentan dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
	Autorrealización	Crecimiento personal	¿Cree usted que la empresa lo motiva con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos personales?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
			¿Usted fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Desarrollo del potencial	¿Cree usted que la empresa brinda posibilidades de desarrollo laboral y profesional?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
			Respeto	¿Se dirige con respeto hacia sus superiores y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓	
Ambiente de trabajo	Conocimiento	¿Usted tiene un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓			
	Habilidades	¿Considera usted que la empresa brinda un conocimiento funcional, jerárquico, organizativo para los trabajadores?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓			
	Experiencia	¿Considera usted tener la experiencia necesaria para estar en el puesto laboral que ahora desempeña?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓			
Desempeño Laboral	Establecimiento de objetivos	Satisfacción	¿Está usted satisfecho (a) con los objetivos y metas que debe alcanzar dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted el principio de lealtad un principio clave en su equipo de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
			¿Usted realiza el trabajo en equipo dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Comunicación	¿Existe comunicación positiva entre sus jefes y compañeros de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
	Participación del trabajador	Control	¿Considera usted que es apropiado que la empresa tenga un adecuado control para su desempeño?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Planificación	¿Usted llega a cumplir con las metas establecidas dentro de la empresa?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
		Mejores resultados	¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?	Nunca, Casi Nunca, Regularmente, Casi Siempre, Siempre	✓		
Firma del experto				Fecha 16 / 06 / 2017			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



#### Anexo 4 Matriz de consistencia

##### Título: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona la Motivación con el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>PE1:</b> ¿Cómo se relaciona la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017? <b>PE2:</b> ¿Cómo se relaciona la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017? <b>PE3:</b> ¿Cómo se relaciona la necesidad de autorrealización con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre Motivación y el Desempeño laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación de la necesidad fisiológica con el ambiente de trabajo del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017. <b>OE2:</b> Establecer la relación de la necesidad de estima con el establecimiento de objetivos del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017. <b>OE3:</b> Establecer la relación de la necesidad de autorrealización con la participación del personal en la empresa JDD s.a.c, en el distrito de Santa Anita, 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La Motivación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017?</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> <b>HE1:</b> La necesidad fisiológica tiene relación con el ambiente de trabajo del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017. <b>HE2:</b> La necesidad de estima tiene relación con el establecimiento de objetivos del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017. <b>HE3:</b> La necesidad de autorrealización tiene relación con la participación del personal de la empresa JDD s.a.c, distrito de Santa Anita, 2017.</p>	<p><b>VARIABLE X:</b> <b>MOTIVACIÓN</b></p>	Fisiológica	<b>NIVEL</b>	Está conformada por 68 Trabajadores
				Estima	Descriptivo Correlacional	<b>Muestra</b> 58 trabajadores de la empresa JDD s.a.c.
				Autorrealización	<b>TIPO</b>	<b>TÉCNICA</b>
			<p><b>VARIABLE Y:</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	Ambiente de trabajo	Aplicada	
				Establecimiento de objetivos	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	Encuesta con escala Tipo Likert
				Participación del colaborador		<b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario de 20 ítems



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

LEIVA ASENCIOS ROSSY

ASESOR:

DR. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

AÑO 2017



Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- |    |    |                           |        |
|----|----|---------------------------|--------|
| 24 | 1  | Entregado a Universida..  | 14 % > |
|    |    | Trabajo del estudiante    |        |
|    | 2  | repositorio.ucv.edu.pe    | 4 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 3  | fr.slideshare.net         | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 4  | repositorio.unajma.edu..  | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 5  | repositorio.autonoma.e..  | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 6  | es.scribd.com             | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 7  | cybertesis.unsm.edu..     | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 8  | recursosbiblio.uri.edu.gt | 1 % >  |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 9  | repositorio.ug.edu.ec     | <1 % > |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 10 | dspace.utpl.edu.ec        | <1 % > |
|    |    | Puerta de Internet        |        |
|    | 11 | www.3ciencias.com         | <1 % > |
|    |    | Puerta de Internet        |        |



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, DR. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017", del (de la) estudiante LEIVA ASENCIOS, ROSSY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 05 de diciembre año 2017.



  
 .....  
 Firma

DR. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

DNI: 09044632

ASESOR DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JDD SAC, SANTA ANITA, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**LEIVA ASENCIOS ROSSY**

**ASESOR:**

**Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO**



**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA-PERÚ**

**2017**